

CHAQUE SEMAINE DANS VOTRE MAGAZINE
ET TOUS LES JOURS SUR INTERNET
WWW.LEXPRESS.FR/EMPLOI

Les nouveaux visages de la diversité en entreprise

Egalité hommes-femmes, emploi des seniors, insertion des personnes handicapées... Les entreprises élargissent aujourd'hui le champ d'action de leur contrat social et s'attaquent à des sujets nettement plus pointus. Voire tabous dans certains cas.

Labels, rapports, trophées... Depuis 2004, date de la création de la Charte de la diversité, les entreprises multiplient les mesures en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, des seniors, des jeunes issus des quartiers et de l'égalité hommes-femmes. 9 entreprises sur 10 déclarent ainsi mener des politiques de diversité et plus de 200 sociétés ont obtenu le label Diversité. La pression légale est bien évidemment passée par là, obligeant les entreprises à réagir et à se mobiliser sur tous les fronts de la diversité.

Handicapés : des signaux encourageants

La loi de 2005 sur l'emploi des travailleurs handicapés a ouvert le bal. Elle impose d'embaucher un quota de 6 % de personnes en situation de handicap, sous peine de sanctions financières. Résultat, six ans après sa mise en place, 7 entreprises sur 10 emploient au moins une personne handicapée, et la proportion atteint 95 % dans les grandes sociétés. Même si on est encore loin des 6 % imposés (le taux d'emploi actuel plafonne à 2,6 % dans le privé), les signaux sont encourageants.



Constat identique à propos de l'égalité hommes-femmes. La loi sur l'égalité salariale de 2006 a incité nombre d'entreprises à prendre le taureau par les cornes et à revoir les questions de rémunération. La place des femmes, notamment à des postes de direction, a aussi progressé doucement. Concernant les seniors, c'est la loi de financement de la Sécurité sociale de 2009 qui a remis les pendules à l'heure.

Elle oblige, depuis janvier 2010, les entreprises de plus de 50 salariés à prévoir un accord ou un plan de mesures pour favoriser ou maintenir l'emploi des aînés. Faute d'actions, les mauvais élèves doivent payer une pénalité représentant 1 % de la masse salariale.

Les minorités ethniques restent, quant à elles, un peu à la traîne car la loi n'impose aucune obligation. Néanmoins, des opéra-

MOBILISATION

Paternité, homosexualité, religion font partie des domaines dans lesquels les entreprises s'engagent désormais.

Pour aller plus loin

Laïcité, mode d'emploi, Dounia Bouzar. Editions d'Organisation, 2010.

Gérer la diversité religieuse en entreprise. IMS, 2009.

www.autrecercle.org

www.homoboulot.org

Etude « La place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle », Orse, février 2011.

tions comme « Nos quartiers ont du talent » ou « Le train pour l'emploi et l'égalité des chances » mobilisent chaque année davantage d'entreprise partenaires.

Les pères, acteurs de l'égalité hommes-femmes

« Une grande proportion d'entreprises est aujourd'hui bien avancée sur les quatre sujets piliers de la diversité que sont l'égalité hommes-femmes, l'emploi des personnes handicapées, les seniors et les minorités ethniques. Elles se penchent désormais sur de nouvelles problématiques pour élargir le spectre de leurs politiques diversité et s'attaquent à de nouveaux sujets pour continuer d'avancer », constate Alain Gavand, président de l'association A compétence égale.

La paternité fait ainsi partie des sujets innovants qui émergent ici et là. « Les entreprises s'engagent de plus en plus sur des actions ciblées en direction des hommes. Elles ont pris conscience que si les dispositions de conciliation (congé

parental, temps partiel, congé pour enfant malade) ne sont utilisées que par des femmes, elles en seront les premières victimes dans le cadre de leur parcours professionnel », analyse François Fatoux, délégué général de l'Orse (Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises). Résultat, quelques entreprises ont placé les hommes au cœur de leur politique sur la parité.

Dans son dernier accord sur l'égalité professionnelle, signé le 7 janvier, Alcatel-Lucent a annoncé des mesures à destination des pères. « Nous finançons à 100 % le congé paternité et nous avons créé le congé capital parentalité, qui permet d'allonger de dix jours le congé paternité grâce au Compte épargne temps. Depuis le début de l'année, 100 % des pères qui déclarent une naissance prennent leur congé, contre 70 % auparavant », explique Didier Baichère, DRH. Chez Bayer Santé, depuis un an, les pères peuvent intégrer le programme « Papa poule » : cours de puériculture, abonnement ●●

TENDANÇOLOGIE

Ronan Chastellier



Piqueur d'idées

QUELQU'UN PASSE AU VOLANT DE LA VOITURE QU'ON vous a volée, vous souriez au conducteur avec bienveillance, vous apercevant, quand il est déjà trop tard, qu'il s'agit de votre propre voiture... Ce processus surréel, absurde, fait écho à une situation connue, bien réelle dans l'entreprise : l'emprunt et l'appropriation d'idées. Une idée originale émise un jour par tel prestataire est développée par d'autres, et parfois sans pudeur par le commanditaire lui-même, qui aura « oublié » de signaler son emprunt. Dure loi de l'appel d'offres ? Coïncidence fortuite ? Ou circulation naturelle de l'idée à l'époque d'Internet et des « copier-coller » ?

Dans un livre très documenté sur la question, *Du plagiat* (Folio essais), Hélène Maurel-Indart montre que le plagiat est « cette zone grise, difficilement localisable, entre emprunt créatif et emprunt servile ». Surtout, l'universitaire analyse « les formes de l'emprunt, les pratiques transformationnelles et les transpositions pragmatiques » de l'idée et aide à faire le tri avec ce qui peut aussi relever de la création, tant il existe un « réseau complexe de filiation et d'appartenance » pour l'idée.

Le plagiat est une zone grise, difficilement localisable, entre emprunt créatif et emprunt servile.

Ainsi, il y aurait le piquage d'idées direct ou indirect, total ou partiel. L'emprunt sans transformation, par exemple, relève du piquage d'idées direct. Honte à celui qui procède sans autorisation préalable ! Mais souvent, il y a un piquage d'idées « créateur ». Sénèque préconisait l'emprunt, mais transformé et travaillé. Dans cette catégorie entrent les « pillages créatifs » de Montaigne, de Balzac ou même de Shakespeare à qui on ne peut, semble-t-il, attribuer que 40 % de la pièce *Edouard III*. Quelle est la part de création personnelle ? D'amélioration de l'idée dont l'originalité ne se révèle parfois que grâce à l'intervention du piqueur d'idées ? Et l'idée n'est-elle pas de « libre parcours » ?

Sans doute, mais il existe aussi une sorte de vampirisme contemporain qui est du vol pur et simple. Aujourd'hui, deux profils de piqueurs d'idées émergent, selon Hélène Maurel-Indart : les « mélancoliques », marqués par la hantise du vide et l'impuissance créatrice, et les « conquérants », poussés par une conception impérialiste de la création. Comme Alexandre le Grand, ils estiment que « l'homme de génie ne vole pas, il conquiert ». ●

« J'ASSUME À 100 % MA PATERNITÉ »



JEAN-LUC ROBINAULT, technicien chimiste chez L'Oréal.

« **A** la naissance de mes enfants, j'ai appris que l'entreprise prenait financièrement en charge la totalité de mon congé paternité, donc je n'ai pas hésité une seconde, mesurant l'avantage qui m'était proposé. Dans mon entourage, beaucoup de mes amis n'ont pas cette chance et se privent de leur congé paternité. J'ai fait des envieux. En interne, ma demande et mon

absence n'ont causé aucun problème. Dans mon équipe, je travaille avec d'autres papas, et nous revendiquons totalement notre paternité. Alors que le sujet est assez nouveau dans les entreprises, il m'est possible chez L'Oréal d'assumer à 100 % mon rôle de père. Si la crèche m'appelle pour une petite urgence, je sais que je peux m'absenter sans que cela pose de problèmes à ma hiérarchie. » ●

CHAQUE SEMAINE DANS VOTRE MAGAZINE
ET TOUS LES JOURS SUR INTERNET

EMPLOI RÉUSSIR

●●● gratuit aux bébés nageurs...
« Seuls deux pères ont adhéré au dispositif, mais nous allons communiquer davantage pour en faire venir d'autres », espère Luc Derache, DRH.

Vers des entreprises gays friendly

Autre sujet, beaucoup plus tabou : l'homosexualité. D'après l'association l'Autre Cercle, qui a mené une étude en février sur la vie des LGBT (lesbienne-gay-bi-trans) au travail, le climat dans les entreprises ayant une charte citant l'orientation sexuelle est meilleur. Mais, pour Catherine Tripon, porte-parole de l'association, le chemin reste long. « 26 % des répondants à notre enquête ont été victimes ou témoins de comportements homophobes. Les mentalités évoluent très doucement sur ce sujet. »

Pourtant, quelques entreprises affichent des politiques volontaristes en la matière. Ainsi Eau de Paris a fait figure de pionnier en accordant des congés homoparentaux dès 2007. « Le congé paternité peut être pris par le conjoint dans les mêmes conditions, qu'il s'agisse d'hétéro ou d'homoparentalité. Les salariés pacés, quelle que soit leur orientation sexuelle, bénéficient également des mêmes droits que les couples mariés, comme la mutuelle ou les voyages d'entreprise », explique Anne Le Strat, présidente.

Le coming out de 40 cadres dirigeants d'IBM

Chez IBM, la démarche est encore plus poussée. L'entreprise traite le sujet depuis vingt-cinq ans : elle a mis en place des formations à destination des managers et a organisé des séminaires LGBT. « Nous nous appuyons sur notre réseau interne de LGBT, Eagle, pour faire remonter les attentes. Dernièrement, nous nous sommes penchés sur les textes mis en

ligne sur l'intranet en nous assurant que les nouvelles formes de parentalité étaient bien prises en compte », déclare Jean-Louis Carvès, manager du programme diversité. Résultat : au niveau mondial, plus de 40 cadres dirigeants ont fait leur coming out.

Le fait religieux fait aussi une apparition timide dans les entreprises. « Les politiques sont encore rares car le sujet est très sensible. Quand des actions existent, elles sont le plus souvent à l'initiative de la direction », constate Dounia Bouzar, directrice de Cultes et Cultures Consulting.

Comment aborder le port du voile ?

Depuis trois ans, Randstad travaille sur cette question. « La problématique est remontée du terrain. Nos managers ne savaient pas comment aborder certaines questions liées, notamment, au port du voile », explique Abdel Aïssou, directeur général du groupe. L'entreprise a donc formé l'encadrement et s'apprête à éditer un guide de bonnes pratiques.

Chez EDF, une des premières entreprises à s'être exprimée sur le sujet, les mentalités ont évolué (*lire ci-contre*). Au-delà d'un guide accessible sur l'intranet depuis 2009, l'entreprise veille à prévoir des repas sans porc à la cantine et à ne pas remplir les distributeurs automatiques que de sandwiches au jambon. D'autres acteurs, comme Casino, Vinci, Areva ou Orange France Télécom, réfléchissent au sujet sans toutefois le crier sur les toits. Il y a pourtant urgence car les demandes de salariés, notamment de confession musulmane, sont de plus en plus nombreuses. Pour Dounia Bouzar : « Contrairement à leurs parents, qui étaient dans une logique d'intégration, et donc peu revendicatifs, les jeunes en font une question d'affirmation de leur identité. » ● VALÉRIE FROGER



CATHERINE DARD,
marketing manager
chez Samsonite.

« MON HOMOSEXUALITÉ EST AUJOURD'HUI BIEN ACCEPTÉE »

« Je suis visible depuis plusieurs années dans mon entreprise et, aujourd'hui, mon homosexualité est bien acceptée. J'ai fait mon coming out en 2002, à l'occasion d'une émission télé. A l'époque, les réactions dans mon entourage professionnel ont été très diverses : j'ai eu autant droit à des pressions de certains de mes collègues qu'à des encouragements. Mais, aujourd'hui,

tout est rentré dans l'ordre. Dans le passé, j'ai souvent été victime de comportements homophobes. Par exemple, un poste m'a été refusé à cause de mon homosexualité et, au début de ma carrière, j'ai même été licenciée. Les mentalités ont cependant évolué et je pense que le sujet est mieux accepté dans les entreprises, même s'il y a encore du chemin à parcourir. » ●



PHILIPPE HAGMANN,
responsable du pôle
santé chez EDF.

« QUELLE QUE SOIT SA RELIGION, CHACUN DOIT SE SENTIR BIEN »

« Plusieurs managers nous ont interpellés, sur la question du fait religieux dans l'entreprise, suite à des demandes répétées de congés pour des fêtes religieuses, des aménagements d'horaires lors de périodes de jeûne ou sur les signes vestimentaires. Ils n'étaient pas outillés pour apporter des réponses. Nous avons alors enquêté sur le terrain pour vérifier la récurrence de ces questions et avons réalisé un document intitulé "Repères sur le fait religieux". Cet outil n'impose absolument

rien, mais il donne des repères aux managers qui gèrent ensuite au cas par cas les différentes demandes de manière individuelle et anonyme en dialoguant avec les intéressés. Les salariés doivent être libres de prendre des congés pour l'Aïd ou Yom Kippour, par exemple, si la charge de travail le permet. Notre rôle est non pas d'exclure, mais de rassembler pour que chacun, quelles que soient ses convictions religieuses, se sente bien dans l'entreprise. » ●